TEMA: 56

MATERNIDAD: PRESTACIONES Y DURACIÓN. PRESTACIÓN POR PATERNIDAD. PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN: 2
2. MATERNIDAD (CONTRIBUTIVA): 3
3. SUBSIDIO NO CONTRIBUTIVO POR MATERNIDAD 122
4. PATERNIDAD 15
5. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO 188
6. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL 211
7. PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE 233
8. RESUMEN TEMA 56 27

TEMA: 56

MATERNIDAD: PRESTACIONES Y DURACIÓN. PRESTACIÓN POR PATERNIDAD. PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

1. INTRODUCCIÓN:

Comprende este tema el estudio de la ***maternidad***, prestación económica de carácter temporal de la Seguridad Social que, hasta 1 de enero de 1995, constituía, junto con la incapacidad temporal, una única prestación, el denominado subsidio de incapacidad laboral transitoria, que atendía tanto las situaciones de incapacidad temporal como la situación de maternidad.

A partir de la entrada en vigor de la ***Ley 42/1994***, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, una de las que se denominan "leyes de acompañamiento" de la Ley de Presupuestos anual, la prestación por incapacidad temporal y la prestación por maternidad constituyen prestaciones autónomas. En la LGSS de 2015 la maternidad ocupa el capítulo VI del Título II.

Por su parte, el subsidio de ***riesgo durante el embarazo***, fue creado por la ***Ley 39/1999***, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada, o del feto. Se encuentra regulado en el capítulo VIII del Título II de la LGSS

La ***Ley Orgánica 3/2007***, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introdujo modificaciones muy importantes en la prestación de maternidad (entre otras cosas se crea la prestación no contributiva de maternidad) y en la de riesgo durante el embarazo, pero sobre todo creó ***dos nuevas prestaciones***: la prestación por ***paternidad***, y la prestación de ***riesgo durante la lactancia natural*** que fueron recogidas en la Ley General de Seguridad Social. En el nuevo texto de 2015 ocupan los capítulos VII y IX del Título II, respectivamente.

Por último, la disposición final vigésima primera, dos, de la ***Ley 39/2010***, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, añadió un nuevo capítulo a la LGSS (que en la actualidad es el Capítulo X del Título II) por el que se crea una nueva prestación, la de ***cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave***, que ha sido desarrollado en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

2. MATERNIDAD (CONTRIBUTIVA):

2.1. Normativa

- **Capítulo VI (artículos 177 a 180)** del Título II de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido de 2015. Art. 284 de la misma Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre,** por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo,** por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

2.2. Situaciones protegidas

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la **maternidad**, la **adopción,** la **guarda con fines de adopción** y el **acogimiento familiar,** de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y durante los permisos concedidos en el Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

Asimismo, se considerará situación protegida en los términos establecidos para la adopción y el acogimiento la constitución de **tutela** sobre menores por persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no puede adoptar al menor.

Se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción, guarda con fines de adopción y al acogimiento familiar, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación.

2.3. Beneficiarios:

Son beneficiarios los trabajadores que disfruten de los descansos antes referenciados, siempre que:

1. Estén **afiliados, en alta o en situación asimilada a la de alta**;

   Se consideran situaciones asimiladas a la de alta:

   - ✓ La situación legal de desempleo total de nivel contributivo.
   - ✓ El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.
   - ✓ El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
   - ✓ Para los artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por la aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
   - ✓ El convenio especial de diputados y senadores de las Cortes Generales, diputados del Parlamento Europeo y miembros de Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
   - ✓ La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.
   - ✓ Los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.
   - ✓ Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad
   - ✓ Las situaciones de huelga legal y cierre patronal son consideradas como de alta efectiva.

2. Acrediten los siguientes **periodos de cotización**:

   - Si el trabajador tiene **menos de 21 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, **no se exigirá** período mínimo de cotización.
   - Si el trabajador tiene cumplidos **entre 21 y 26 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de **90 días** cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita **180 días** cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

- Si el trabajador es **mayor de 26 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de **180 días** dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita **360 días** cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- En caso de parto y con aplicación exclusiva a la **madre biológica**, la edad, a efectos de determinar el período mínimo de cotización exigido, será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referencia el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo que, en cada caso, corresponda
- En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, la edad, a efectos de determinar el período mínimo de cotización, será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, que podrá comenzar a disfrutarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, y, para verificar si se acredita dicho período mínimo, se tomará como referente la fecha de dicha resolución.

- En el caso de trabajadores que sean **responsables del ingreso** de las cotizaciones, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

  A tal fin, será de aplicación el mecanismo de la **invitación al pago** previsto para los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder al subsidio o en el que se cause éste.

  A efectos de reconocer el derecho al subsidio, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante y los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas. En estos supuestos, la entidad gestora efectuará posteriormente las comprobaciones necesarias para verificar el ingreso puntual y efectivo de dichas cotizaciones. De no ser así, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación y al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

- Cuando se trate de **trabajadores a tiempo parcial**, a partir de 4 de agosto de 2013, (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto), se aplican las siguientes reglas:

a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el coeficiente de

parcialidad que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

b) Determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad (porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador).

Para el subsidio por maternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará exclusivamente sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para el subsidio por maternidad será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general (en función de la edad del beneficiario: 90 ó 180 días en los últimos 7 años; 180 ó 360 días a lo largo de toda la vida laboral) el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

Cuando el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por los dos progenitores, adoptantes o acogedores, tendrán **ambos** la condición de beneficiarios del subsidio, siempre que reúnan de forma independiente los **requisitos exigidos**.

En el supuesto de **parto**, si se produjese el **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realice o no algún trabajo, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, siempre que aquél acredite los requisitos exigidos y sin que se descuente del mismo la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al parto. En estos casos, el disfrute de la prestación es compatible con el derecho al subsidio por paternidad.

Asimismo, en caso de parto, si la **madre trabajadora no reúne** el periodo mínimo de cotización requerido y se le reconoce el subsidio de naturaleza no contributiva, el otro progenitor, a opción de la madre, podrá percibir el subsidio de naturaleza contributiva, durante el periodo de descanso que corresponda, siempre que acredite los requisitos, y descontando la duración del subsidio no contributivo.

En caso de **pluriempleo o pluriactividad** el beneficiario disfrutará de los descansos y prestaciones por maternidad en cada uno de los empleos de forma independiente e ininterrumpida, de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso. En el cálculo de las prestaciones se tendrán en cuenta las

bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades, siendo de aplicación a la base reguladora del correspondiente régimen el tope máximo establecido a efectos de cotización.

2.4. Prestación económica:

La prestación consiste en un subsidio equivalente al **100% de la base reguladora** correspondiente.

En caso de parto múltiple y de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas, inmediatamente posteriores al parto o, cuando se trate de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Dicho subsidio únicamente podrá percibirse por uno de los progenitores o acogedores, que, en caso de parto, se determinará por opción de la madre y en caso de adopción o acogimiento por acuerdo de los interesados.

2.5. Cálculo de la prestación.

Para el cálculo del subsidio por maternidad, **la base reguladora** será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por maternidad, por el número de días a que dicha cotización se refiere.

No obstante, durante el disfrute de los periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora del subsidio se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

Cuando se trata de trabajadores contratados a tiempo parcial, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365 (o, en su caso el número de días que corresponda). De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

Para los trabajadores contratados para la formación, la base reguladora será equivalente al 75 por 100 de la base mínima de cotización vigente. (Art. 7.4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, la base reguladora será el promedio diario que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante, o el promedio diario del periodo de cotización que se acredite, si éste es inferior a un año.

Cuando el periodo de descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por ambos progenitores,

adoptantes o acogedores, la prestación se determinará para cada uno de ellos en función de su respectiva base reguladora.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, si la percepción del subsidio por maternidad hubiera sido interrumpida, cuando ésta se reanude, una vez que el menor haya sido dado de alta hospitalaria, dicho subsidio se percibirá en la misma cuantía en que se viniera abonando antes de la interrupción.

2.6. Nacimiento, duración y extinción del derecho

- **Nacimiento:**

La prestación de maternidad se devenga a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.

- **Duración:**

Será equivalente a la de los periodos de descanso que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

1. En el supuesto de **parto**:

   16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo o en el supuesto de discapacidad del hijo.

   Este período de descanso, se distribuye a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

   En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto

   En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo

   No obstante, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de ésta. Éste podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión, inicialmente cedido, aunque en el momento de reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

   Cuando la madre hubiera optado por que el otro progenitor disfrute de una parte del periodo de descanso por maternidad y, una vez iniciado el efectivo disfrute, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá ser beneficiaria del subsidio por la parte del periodo de

descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad. La misma norma se aplica en supuestos de adopción o acogimiento, si fallece uno de los adoptantes o acogedores con derecho al subsidio.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos otros en que el neonato deba permanecer hospitalizado, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen, en todo caso, las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. Si dicha hospitalización se prolonga por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. En los supuestos de **adopción, acogimiento y tutela**:

   16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, en el caso de:

   - menores de hasta 6 años
   - menores de edad, mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes (en el caso de funcionarios, con independencia de la edad que tenga el menor)

   El periodo de suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido.

   El período de descanso se contará, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

   Si los dos adoptantes/acogedores trabajan, el período de descanso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva por períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo, la suma de los períodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple o de menor con discapacidad.

   En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los períodos de descanso podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo en este último caso entre los empresarios y los trabajadores afectados. El acuerdo podrá celebrarse al inicio del descanso correspondiente o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o a parte del mismo. El derecho podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo de los periodos de descanso, exceptuadas las seis semanas

posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. El periodo durante el que se disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad, se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo a tiempo parcial que se realice.

La prestación de maternidad se abonará a cada beneficiario durante la parte de los periodos de descanso que hayan sido disfrutados efectivamente por la madre y el padre.

- **Extinción**: Se produce por diferentes causas:
  1. Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso correspondientes a cada caso.
  2. Cuando el período de descanso sea disfrutado exclusivamente por la madre o por el padre, por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del período de descanso.

     En el supuesto de disfrute sucesivo o simultáneo por la madre y el padre, la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de ellos, con anterioridad al cumplimiento de los plazos de duración pactados para cada uno de ellos, determina que la parte que restase de disfrute complementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario.

     En el supuesto de parto biológico, no cabrá la reincorporación de la madre al trabajo hasta que hayan transcurrido las 6 semanas posteriores al parto, establecidas como de descanso obligatorio.
  3. Por el fallecimiento del beneficiario, salvo que pueda continuar en el disfrute del período de descanso el progenitor sobreviviente, aunque ya se hubiera incorporado al trabajo con anterioridad.

     Si fallece la madre, el padre podrá percibir la totalidad o, en su caso, la parte que reste del período de subsidio, incluso aunque la madre no se encuentre en alta o situación asimilada a la de alta en el momento del parto o no reuniera los requisitos para ser beneficiaria de la prestación en la fecha del parto.
  4. Extinción de la adopción acordada por el juez y el cese del acogimiento decretado en resolución judicial o administrativa.
  5. Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o por incapacidad permanente, sin perjuicio del disfrute del período de descanso restante por el otro progenitor.

- **Interrupción:**

  En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la percepción del subsidio por maternidad podrá interrumpirse, a petición de cualquier progenitor según cuál sea el beneficiario, una vez completado el periodo de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto, y se reanudará a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el periodo que reste por disfrutar. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Si el descanso se ha iniciado a partir de la fecha del parto, la interrupción en el percibo del subsidio podrá comprender el periodo de las 10 semanas posteriores al descanso obligatorio o de las que correspondan por parto múltiple.
- Si el descanso por maternidad se ha iniciado antes del parto, la interrupción afectará únicamente al periodo que, en su caso, reste por disfrutar tras las 6 semanas de descanso obligatorio.

En los casos mencionados, si durante la percepción del subsidio por maternidad se extingue el contrato de trabajo del beneficiario, o se produce el cese de la actividad, no podrá interrumpirse dicho subsidio.

- **Denegación, anulación y suspensión del derecho:**

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario hubiese actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los períodos de descanso.

En el caso de trabajadores responsables del ingreso de las cotizaciones, si la entidad gestora comprueba que no se ha efectuado el ingreso efectivo de las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante y los dos meses previos a aquel, que en un principio se presumen ingresadas, procederá a la suspensión inmediata de la prestación y al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

2.7. Desempleo y maternidad:

- Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad y durante la misma se extinga su contrato -por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del art. 208 de la LGSS- seguirá percibiendo la prestación por maternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo del nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad.

- Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo y pase a la situación de maternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social, pasará a percibir la prestación por maternidad gestionada directamente por su Entidad Gestora (anteriormente existía la encomienda de gestión para el pago de la prestación de maternidad con el Servicio Público de Empleo Estatal en este supuesto). Una vez extinguida la prestación por maternidad, se reanudará la prestación por

desempleo por la duración que restaba por percibir y la cuantía que le correspondía en el momento de la suspensión.

2.8. Pago:

Con relación a la prestación económica por maternidad no cabe fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas, como precisa la disposición adicional octava de la LGSS, siendo directamente gestionada por la entidad gestora (INSS/ISM).

El pago del subsidio se realizará por periodos vencidos. El subsidio especial, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, será abonado en un solo pago al término del periodo de seis semanas posteriores al parto o a la decisión administrativa de acogimiento o guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

2.9. Procedimiento:

Así como en las situaciones determinantes de incapacidad temporal la verificación del hecho causante se lleva a cabo a través de parte médico de baja, las situaciones protegidas por la prestación de maternidad -maternidad biológica, adopción y acogimiento- se acreditan, en caso necesario, a través del informe de maternidad o documento equivalente, emitido por el correspondiente Servicio Público de Salud, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, y de la decisión administrativa de acogimiento o guarda con fines de adopción, respectivamente.

3. SUBSIDIO NO CONTRIBUTIVO POR MATERNIDAD

3.1. Normativa:

- **Artículos 181 y 182** de la LGSS.
- Este subsidio fue establecido por **la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo,** por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

3.2. Situación protegida:

El subsidio no contributivo por maternidad protege la **maternidad biológica** en aquellos supuestos en que la madre no pueda acceder a la prestación contributiva de maternidad al **no reunir los requisitos de carencia** establecidos en la ley.

3.3. Beneficiarias:

Trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, **en caso de parto**, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de maternidad, con excepción del periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 178 de la Ley General de la Seguridad Social. (Véase el apartado Beneficiarios en el epígrafe de Maternidad).

En el caso de trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tal fin, será de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto para los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder al subsidio o en el que se cause éste.

A efectos de reconocer el derecho al subsidio, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante y los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas. En estos supuestos, la entidad gestora efectuará posteriormente las comprobaciones necesarias para verificar el ingreso puntual y efectivo de dichas cotizaciones. De no ser así, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación y al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

3.4. Prestación económica:

- La cuantía será igual al **100 por 100** del indicador público de renta de efectos múltiples (**IPREM**) vigente en cada momento.
- Salvo que la **base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes sea inferior**, en cuyo caso se aplicará ésta.

3.5. Nacimiento y duración:

- **Nacimiento:**

  El subsidio no contributivo de maternidad se percibe a partir del día del parto.

- **Duración:**

El subsidio no contributivo de maternidad se percibe durante los **42 días** (6 semanas) siguientes al parto. Este periodo **se incrementará en 14 días naturales** en los casos de familia numerosa o que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o familia monoparental, en supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo sufran una discapacidad igual o superior al 65%. El incremento es único sin que proceda la acumulación de dos o más circunstancias.

La madre trabajadora percibe el subsidio no contributivo de maternidad porque no reúne el periodo de cotización necesario para acceder a la prestación contributiva. En este caso, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de la prestación contributiva de maternidad durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un periodo de 42 días (6 semanas), siempre que aquel reúna los requisitos necesarios.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o con posterioridad, el padre sí tendrá derecho a la prestación por todo el período de descanso o por la parte que quedara por disfrutar, siempre que acredite los requisitos exigidos y aun cuando la madre no hubiera estado incluida en el sistema de la Seguridad Social.

- **Extinción:**

  El derecho al subsidio se extinguirá:

  a) Por el trascurso del plazo de duración establecido

  b) Por fallecimiento de la beneficiaria

  c) Por reconocerse a la beneficiaria una pensión por incapacidad permanente

- **Denegación, anulación y suspensión del derecho:**

  El derecho al subsidio no contributivo de maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario hubiese actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicho subsidio, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante la percepción del subsidio.

4. PATERNIDAD

4.1. Normativa:

- **Capítulo VII (artículos 183 a 185) del Título II** y art. **284** de la **Ley General de Seguridad Social**.
- **Artículo 48.7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Esta prestación fue introducida por **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo,** por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- **Ley 9/2009, de 6 de octubre,** de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

4.2. Situaciones protegidas:

A efectos de la prestación por paternidad, se consideran situaciones protegidas el **nacimiento de hijo, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento,** de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de suspensión o permiso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, y, en su caso, en el Estatuto Básico del Empleado Público.

También se considera como situación protegida la constitución de **tutela** sobre menores por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

4.3. Beneficiarios:

- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva **al otro progenitor**.
- En los supuestos de adopción, acogimiento, o tutela este derecho corresponderá sólo **a uno de los progenitores, a elección de los interesados.** No obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.
- Si existe solamente un progenitor, adoptante o acogedor y percibe el subsidio por maternidad, **no podrá acumularlo** al subsidio por paternidad.

- En caso de **pluriempleo o pluriactividad** el disfrute de los descansos y prestaciones por paternidad en cada uno de los empleos o actividades se efectuará de forma independiente e ininterrumpida.
- Los trabajadores a **tiempo parcial** tendrán derecho a la prestación con las particularidades establecidas para los supuestos de maternidad.

4.4. Requisitos:

Tienen derecho a la prestación por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que reúnan los siguientes requisitos:

- Afiliación y alta o situación asimilada al alta.
- Período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

  (Para trabajadores responsables del ingreso de las cotizaciones y para trabajadores a tiempo parcial, véase el apartado 3.2 sobre periodos de cotización en el epígrafe sobre maternidad)

4.5. Prestación económica:

La prestación consiste en un subsidio equivalente al **100% de la base reguladora** correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Cuando se trata de trabajadores contratados a tiempo parcial, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365 (o, en su caso el número de días que corresponda). De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

Para los trabajadores contratados para la formación, la base reguladora será equivalente al 75 por 100 de la base mínima de cotización vigente. (Art. 25.4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, la base reguladora será el promedio diario que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante, o el promedio diario del periodo de cotización que se acredite, si éste es inferior a un año.

4.6. Nacimiento y duración:

- **Nacimiento:**

  La prestación de paternidad se devenga a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.

  El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de acogimiento o guarda con fines de adopción , hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, y siempre que se produzca el disfrute efectivo del periodo de descanso correspondiente.

- **Duración:**

  La prestación de paternidad se abonará a cada beneficiario durante el periodo efectivo de disfrute del descanso por paternidad en los siguientes términos:

  .- Trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en dos días más en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

  .- Quince días naturales ininterrumpidos, para las personas a quienes sea de aplicación el Estatuto Básico del Funcionario Público.

  .- Veinte días naturales ininterrumpidos, en caso de familia numerosa, o existencia en la familia de una persona con discapacidad. Se ampliará en dos días en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

  .- Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad igual o superior al 33%.

  .- La Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento, que modifica el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de la Función Pública, prolonga a cuatro semanas el subsidio por paternidad. Estaba prevista la aplicación de esta ampliación a partir de 1 de enero de 2011, pero su entrada en vigor se ha ido retrasando, siendo la última fecha prevista el 1 de enero de 2017.

  La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado.

- **Denegación, anulación y suspensión del derecho:**

  El derecho al subsidio por paternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario hubiese actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante el período de descanso.

  En el caso de trabajadores responsables del ingreso de las cotizaciones, si la entidad gestora comprueba que no se ha efectuado el ingreso efectivo de las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante y los dos meses previos a aquel, que en un principio se presumen ingresadas, procederá a la suspensión inmediata de la prestación y al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

4.7. Desempleo y paternidad:

El régimen es el expuesto en maternidad-desempleo

4.8. Compatibilidad con la prestación de maternidad:

- La suspensión del contrato por paternidad es compatible con el disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.
- Asimismo será compatible con la prestación de maternidad de 10 semanas de duración a la que hubiese tenido derecho el progenitor por habérsele reconocido a la madre biológica el subsidio no contributivo de maternidad de 42 días.

4.9. Pago:

La prestación económica por paternidad es gestionada directamente por la entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración de las empresas.

Se abonará en un único pago, aun cuando no haya finalizado el disfrute del periodo de descanso o permiso correspondiente.

5. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

El capítulo IV de la **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introdujo modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprobó el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (actualmente sustituida por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) constituyendo la novedad más importante, la creación de una **nueva prestación** dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto.

5.1. Normativa:

- **Capítulo VIII (artículos 186 y 187) del Título II de la LGSS**
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre** por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículos 45 y 48.
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 26.
- **Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre**, por el que se regula la Seguridad Social la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

- **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo,** por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

5.2. Situación protegida:

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, en el caso de trabajadoras por **cuenta ajena**, se considera situación protegida el **período de suspensión del contrato de trabajo** en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En el caso de trabajadoras por **cuenta propia**, se considera situación protegida aquella en la que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de interrupción de la actividad profesional, en los supuestos en que el desempeño de la misma influya negativamente en su salud o en la del feto y así se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o de la Mutua Colaboradora competente.

5.3. Prestación económica:

La prestación consiste en un subsidio equivalente al **100 por 100 de la base reguladora** correspondiente a la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, o, en su caso, de contingencias comunes, cuando el régimen de que se trate no contempla la cobertura de contingencias profesionales.

En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la base reguladora diaria del subsidio será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en dicho periodo.

Para las trabajadoras contratadas para la formación, la base reguladora será equivalente al 75 por 100 de la base mínima de cotización vigente. (Art. 34.5 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinas, la base reguladora será el promedio diario que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante, o el promedio diario del periodo de cotización que se acredite, si éste es inferior a un año.

En ningún caso, el promedio diario que resulte podrá ser inferior, en cómputo mensual, a la base mínima de cotización que en cada momento corresponda a la categoría profesional de la trabajadora.

5.4. Beneficiarias:

Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por **cuenta ajena**, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, así como las trabajadoras por **cuenta propia** que hayan interrumpido su actividad profesional por dicha situación, siempre que unas y otras estén afiliadas y en alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social.

Para las trabajadoras por **cuenta propia** incluidas en los distintos sistemas y regímenes especiales, que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible que se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Será de aplicación, en su caso, el mecanismo de invitación al pago.

A efectos de reconocer el derecho al subsidio, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante y los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas. En estos supuestos, la entidad gestora efectuará posteriormente las comprobaciones necesarias para verificar el ingreso puntual y efectivo de dichas cotizaciones. De no ser así, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación y al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

5.5. Nacimiento, duración y extinción:

La prestación económica **nacerá** el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo o el permiso por riesgo durante el embarazo.

Se abonará **durante** todo el periodo necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

El derecho al subsidio se **extinguirá** por:

- Suspensión del contrato por maternidad
- Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- Fallecimiento de la beneficiaria
- Interrupción del embarazo.

5.6. Pago

La prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.

El pago se realizará por la entidad gestora o colaboradora, por periodos mensuales vencidos.

6. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

6.1. Normativa:

- **Capítulo IX,(artículos 188 y 189)del Título II de la LGSS**
- **Artículo 45 y 48.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre** por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales
- Esta prestación ha sido establecida por **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo,** por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

6.2. Situaciones protegidas:

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida en el caso de **trabajadoras por cuenta ajena** el período de **suspensión del contrato de trabajo** en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 4, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Asimismo, en el supuesto de las **trabajadoras por cuenta propia**, se considera situación protegida el periodo de interrupción de la actividad profesional durante el periodo de la lactancia natural, cuando el desempeño de la misma pudiera influir negativamente en la salud de la mujer o en la del hijo y así se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o mutua de colaboradora con la Seguridad Social correspondiente.

6.3. Prestación económica:

Se concederá en los términos, condiciones y con el procedimiento previstos para la prestación de riesgo durante el embarazo, debiendo entenderse referidos a la distinta naturaleza del riesgo.

No procede el reconocimiento de la prestación económica de riesgo durante la lactancia natural en tanto no se haya extinguido el periodo de descanso por maternidad.

6.4. Nacimiento, duración y extinción:

- **Nacimiento:**

  El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural.

- **Duración:**

  El subsidio se abonará, como máximo, hasta el cumplimiento de los **nueve meses** del hijo, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

- **Extinción:** Las causas de extinción son:
  - Cumplimiento del hijo de los nueve meses.
  - Reincorporación de la madre a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
  - Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas, o cese en el ejercicio de su actividad profesional.
  - Interrupción de la lactancia natural
  - Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante

- **Denegación, anulación y suspensión del derecho:**

  El derecho a la prestación podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando la beneficiaria hubiese actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural.

6.5. Gestión y pago:

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.

7. PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

7.1. Normativa:

- **Ley 39/2010,** de 22 de diciembre (disposición final vigésima primera, dos)
- Capítulo **X (artículos 190 a 192)** del Título II de la Ley General de la Seguridad Social
- **Real Decreto 1148/2011**, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

7.2. Situación protegida:

Se considera situación protegida la *reducción de la jornada de trabajo* que lleven a cabo las personas progenitoras, adoptantes y acogedoras de carácter familiar preadoptivo o permanente, cuando ambas trabajen, para el cuidado del *menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave* (incluida en un listado que figura como anexo al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio), que requiera *ingreso hospitalario de larga duración* que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor *en el domicilio* tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

En el supuesto de *personas trabajadoras por cuenta propia y asimiladas* incluidas en los distintos sistemas y regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, se considera situación protegida los *periodos de cese parcial* en la actividad, para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos indicados anteriormente.

La acreditación de que el menor padece un cáncer u otra enfermedad grave de las que aparecen en el listado citado, así como la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente se efectuará mediante *declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud* u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la atención del menor.

Cuando exista *recaída* por la misma enfermedad no es preciso un nuevo ingreso hospitalario, si bien deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente por el progenitor, adoptante o acogedor.

7.3. Beneficiarios:

Serán beneficiarias del subsidio las *personas trabajadoras, por cuenta ajena o propia* y asimiladas, cualquiera que sea su sexo, que *reduzcan* su jornada de trabajo en, al menos, un *50 por*

100 de su duración, siempre que estén afiliados y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

Dentro de cada unidad familiar, ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras deben acreditar que se encuentran afiliadas y en alta en algún régimen público de Seguridad Social o sólo una de ellas si la otra está incorporada a la mutualidad de un colegio profesional.

Cuando ambas personas tuvieran derecho al subsidio solo podrá reconocerse a una de ellas, aunque haya más de un menor afectado.

En casos de separación judicial, nulidad o divorcio, si ambos tienen derecho, se reconocerá a favor de la persona determinada de común acuerdo. Si no existe acuerdo ni previsión judicial expresa, se atribuirá a quien se conceda la custodia del menor, y si ésta es compartida a quien lo solicite en primer lugar.

Mediante acuerdo entre ambas personas y la empresa o empresas respectivas, podrán alternarse en el percibo del subsidio por periodos no inferiores a un mes.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, siempre que reduzcan su jornada en, al menos, un 50 por 100, reconociéndose el subsidio en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

Cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25 por 100 de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, no se tendrá derecho al subsidio. No obstante, si la persona trabajadora tuviera dos o más contratos a tiempo parcial, se sumarán las jornadas efectivas de trabajo a efectos de determinar el citado límite.

La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave no será de aplicación al *personal funcionario* incluido en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del citado Estatuto, que se regirá por lo previsto en dicha ley.

7.4. Periodos mínimos de cotización

Para el acceso a esta prestación, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad de naturaleza contributiva.

En caso de trabajo a tiempo parcial, el lapso de tiempo en el que debe estar comprendido el periodo mínimo de cotización exigido se incrementará en proporción inversa a la existente entre la jornada efectuada y la habitual en la actividad correspondiente.

7.5. Prestación económica:

Consistirá en un *subsidio, de devengo diario, equivalente al 100 por 100 de la base reguladora* establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales o, en su caso, comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

En el caso de trabajo a tiempo parcial, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización de los 3 meses anteriores a la fecha de inicio de la reducción entre el número de días naturales de dicho periodo. A esa base reguladora se aplicará el porcentaje de reducción de jornada que corresponda.

7.6. Nacimiento, duración, suspensión y extinción de la prestación

- Se tendrá derecho al subsidio ***a partir del mismo día*** en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo la reducción. Si no, los efectos económicos tendrán una retroactividad máxima de tres meses.

- El subsidio se reconocerá por un ***periodo inicial de un mes***, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, que se acreditará por el facultativo que corresponda.

- El subsidio quedará ***suspendido*:**

    - en las situaciones de incapacidad temporal, durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo concurra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral.

      Cuando la persona que atendía al menor no pueda hacerlo por motivos de salud y se encuentre en incapacidad temporal o en descanso obligatorio por maternidad, podrá solicitar el subsidio la otra persona progenitora, adoptante o acogedora, si reúne los requisitos.

    - en el supuesto de alternancia en el percibo del subsidio, éste quedará en suspenso para uno de los progenitores, adoptantes o acogedores cuando se le reconozca a la otra persona con derecho.

- La prestación ***se extinguirá***:

    - por la reincorporación plena al trabajo o reanudación de la actividad laboral de la persona beneficiaria.

    - por no existir la necesidad del cuidado del menor por mejoría o alta médica.

    - por cese en la actividad laboral del cuidador del menor, sin perjuicio de que se solicite de nuevo en caso de reanudación de la misma.

- cuando el menor cumpla los 18 años.
- por fallecimiento del menor.
- por fallecimiento del beneficiario.

7.7. Gestión y pago de la prestación

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que el trabajador tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. Si no existe cobertura de los riesgos profesionales, la gestión se atribuirá a la correspondiente entidad gestora.

El pago del subsidio se realizará por periodos mensuales vencidos.

8. RESUMEN TEMA 56

8.1. MATERNIDAD:

8.1.1. Situaciones protegidas:

- la maternidad

- la adopción

- el acogimiento o la guarda con fines de adopción, siempre que su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

- la tutela.

8.1.2. Períodos de descanso

- **Supuesto de parto:**
  - 16 semanas ininterrumpidas ampliables en 2 semanas más en el supuesto de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo y en el supuesto de hijo discapacitado.
  - 6 semanas del período de descanso serán siempre inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.
  - Si ambos progenitores trabajan la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
  - En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o en un momento posterior, con independencia de que aquélla se encuentre o no incluida en el ámbito de aplicación de la Seguridad Social, el otro progenitor podrá acceder a la prestación económica por maternidad.

- **Supuestos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción y tutela:**
  - 16 semanas ininterrumpidas ampliables en 2 semanas más en el supuesto de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción o tutela múltiple por cada hijo a partir del segundo y en el supuesto de hijo discapacitado.
  - En el supuesto de adopción internacional el período de descanso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

8.1.3. Beneficiarios:

Los trabajadores que disfruten de los períodos de descanso previstos, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta.
- Acreditar los siguientes periodos de cotización:
  - Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad, no se exigirá período mínimo de cotización.

- Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores o si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- Si el trabajador es mayor de 26 años de edad, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente o si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

8.1.4. Prestación económica:

Subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente a la I.T. derivada de contingencias comunes

En caso de parto múltiple, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de más de un menor, realizados de forma simultánea: Subsidio especial por cada hijo a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero pero sólo durante el período de 6 semanas de descanso obligatorio posteriores al parto o, cuando se trate de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, a partir de la decisión administrativa de acogimiento o guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

8.1.5. Nacimiento, duración y extinción del derecho:

- **Nacimiento:** Desde el primer día de descanso.
- **Duración: Remisión** al punto 2 sobre períodos de descanso.
- **Extinción del derecho:** El **derecho** al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario:
  - actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación
  - trabaje por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

8.1.6. Gestión y abono:

El subsidio es gestionado por la Entidad Gestora (INSS / ISM).

8.2. SUBSIDIO NO CONTRIBUTIVO POR MATERNIDAD

8.2.1. Situaciones protegidas:

La maternidad biológica en aquellos supuestos en que la madre no pueda acceder a la prestación contributiva de maternidad al no reunir los requisitos de carencia establecidos en la ley.

8.2.2. Beneficiarias:

Trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación contributiva de maternidad, con excepción del periodo de cotización establecido en el artículo 133 ter de la Ley General de la Seguridad Social.

8.2.3. Prestación económica:

- La cuantía será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.

- Salvo que la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes sea inferior, en cuyo caso se aplicará ésta.

8.2.4. Nacimiento y duración:

- **Nacimiento:**

  Desde el parto.

- **Duración:**

  La prestación no contributiva de maternidad se percibe durante los **42 días** (6 semanas) siguientes al parto, prorrogables en 14 días más en determinadas circunstancias.

- **Denegación, anulación y suspensión del derecho:**

  El derecho a la prestación no contributiva de maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario hubiese actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante el período de 42 días.

8.3. PATERNIDAD

8.3.1. Situaciones protegidas:

El nacimiento de hijo, la adopción, la tutela y el acogimiento y guarda con fines de adopción siempre que su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten.

8.3.2. Períodos de descanso:

- Derecho a la suspensión del contrato durante **trece días** ininterrumpidos.
- Ampliables en el supuesto de parto, adopción, tutela, acogimiento o guarda con fines de adopción múltiples en **dos días más** por cada hijo a partir del segundo.
- La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100 , previo acuerdo entre el empresario y el trabajador , y conforme se determine reglamentariamente.

8.3.3. Beneficiarios:

- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

- En los supuestos de adopción, tutela, acogimiento o guarda con fines de adopción, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

8.3.4. Requisitos:

Tienen derecho a la prestación por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que reúnan los siguientes requisitos:

- Afiliación y alta o situación asimilada al alta.
- Acreditan un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

8.3.5. Prestación económica:

La prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

8.3.6. Nacimiento y duración:

- **Nacimiento:**

  La prestación de paternidad se devenga a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción.

- **Duración:**

  La prestación de paternidad se abonará a cada beneficiario durante el periodo efectivo de disfrute del descanso por paternidad.

- **Denegación, anulación y suspensión del derecho:**

  El derecho al subsidio por paternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario hubiese actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante el período de descanso.

8.3.7. Desempleo y paternidad:

Mismo régimen que en maternidad.

8.3.8. Compatibilidad con la prestación de maternidad:

- La suspensión del contrato por paternidad es compatible con el disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.
- Asimismo será compatible con la prestación de maternidad de 10 semanas de duración al que hubiese tenido derecho el progenitor por habérsele reconocido a la madre biológica el subsidio no contributivo de maternidad de 42 días.

8.3.9. Pago:

La prestación económica por paternidad es gestionada directamente por la entidad gestora (INSS/ISM).

8.4. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

8.4.1. Situación protegida:

El período de suspensión del contrato de trabajo en que debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados**.**

8.4.2. Prestación económica:

Subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente a la prestación de I.T. derivada de contingencias profesionales.

8.4.3. Beneficiarias:

Trabajadoras por cuenta ajena o propia que estén afiliadas y en alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

8.4.4. Nacimiento:

Día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

8.4.5. Extinción:

Día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, tenga lugar la reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

8.4.6. Gestión y pago:

La prestación económica se gestiona directamente por el INSS.

8.5. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

8.5.1. Situaciones protegidas:

Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse.

8.5.2. Beneficiarias:

Trabajadoras por cuenta ajena o propia que estén afiliadas y en alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social que suspendan su contrato de trabajo por riesgo para su salud o la de su hijo durante la lactancia natural.

8.5.3. Prestación económica:

Consiste en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal para contingencias profesionales.

8.5.4. Nacimiento, duración y extinción:

- **Nacimiento:**

  El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural.

- **Duración:**

  El subsidio se abonará, como máximo, hasta el cumplimiento de los **nueve meses** del hijo, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

- **Extinción:** Las causas de extinción son:
  - Cumplimiento del hijo de los nueve meses.
  - Reincorporación de la madre a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
  - Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
  - Fallecimiento de la madre o del hijo lactante

- **Denegación, anulación y suspensión del derecho:**

  El derecho a la prestación podrá ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario hubiese actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante el período de suspensión del contrato.

8.5.5. Gestión y pago:

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales.

8.6. CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

8.6.1. Situación protegida:

Reducción de la jornada de trabajo que lleven a cabo los progenitores, adoptantes o acogedores, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor a su cargo

afectado por cáncer, o por otra enfermedad grave, recogida en un listado, y que requiera ingreso hospitalario de larga duración.

8.6.2. Beneficiarios:

Las personas trabajadoras, por cuenta ajena o propia, que reduzcan su jornada de trabajo en al menos 50 por ciento de su duración y que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del sistema y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

8.6.3. Prestación económica:

Consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

8.6.4. Nacimiento, duración, suspensión y extinción de la prestación:

Nace el mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada.

Se reconoce por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses.

Queda suspendido en situaciones de IT, maternidad, paternidad, riesgos y cualquier otra suspensión de la relación laboral.

Se extingue por fallecimiento del menor o del beneficiario, por cumplir el menor 18 años, por reincorporación al trabajo, por cese en la actividad laboral del beneficiario o por dejar de existir la necesidad del cuidado del menor.

8.6.5. Gestión y pago de la prestación

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderán a la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.